

Trešais Eiropas uzņēmumu apsekojums — tieša un netieša darbinieku līdzdalība

Kopsavilkums

Ievads

Šajā ziņojumā sniegti konstatējumi no pētījumiem par to, kā Eiropas iestādēs izmanto darbinieku tiešu un netiešu līdzdalību lēmumu pieņemšanā. Netieša darbinieku līdzdalība ir darbinieku pārstāvju iesaistīšanās lēmumu pieņemšanas procesā, bet tieša darbinieku līdzdalība ir tieša mijiedarbība starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Pamatojoties uz pārskata ziņojumu Eurofound trešajam Eiropas uzņēmumu apsekojumam (EUA), šajā ziņojumā ir analizēti apsekojuma dati, jo īpaši pievēršot uzmanību tam, kā tieša un netieša darbinieku līdzdalība ir saistīta viena ar otru un ar valsts līmeņa darba attiecību īpašībām. Tāpat ir pētīta arī tiešas un netiešas darbinieku līdzdalības prakses ietekme uz rezultātiem iestāžu līmenī — tas, kuras darbinieku līdzdalības prakses ir vislabākās gan iestādei, gan darbiniekiem abpusēji izdevīgas apstākļos.

Politikas konteksts

Strauji mainīgie globālie un ekonomiskie apstākļi nopietni apgrūtina pašreizējo sadarbību darba attiecību jomā, jo īpaši mikrolīmenī organizācijās un starp tām. Tas uzliek ievērojamas prasības gan attiecībā uz darba devēju, gan darba ņēmēju prasmēm domāt un strādāt novatoriski un pielāgoties šīm pārmaiņām. Stratēģija "Eiropa 2020" tieši attiecas uz sociālo dialogu un darbinieku līdzdalību tās diskusijā par iekļaujošo izaugsmi. Nodarbinātības attiecībām, kas ir nozīmīga sociālā kapitāla un uzticības radīšanas sfēra, ārpus tūlītējās darbavietas varētu būt milzīga ietekme. Tādējādi informētākas politikas par darbavietas līdzdalību veicina sociālo kapitālu, uzticību un sociālo kohēziju plašākā sabiedriskajā kontekstā. Tādējādi ir būtiski saprast, kā darbinieku līdzdalība rada ieguvumu visiem, lai sasniegtu "Eiropa 2020" ilgtspējīgas un iekļaujošas izaugsmes mērķi, tajā pašā laikā veidojot elastīgas un iekļaujošas kopienas.

Galvenie konstatējumi

Trešā EUA statistikas analīzes ir norādījušas uz četrām izteiktām netiešas darbinieku līdzdalības prakses klasēm un piecām tiešas darbinieku līdzdalības klasēm (sīki izklāstītas ziņojumā).

- Gan attiecībā uz netiešu, gan tiešu darbinieku līdzdalību visizteiktākais visās Eiropas iestādēs ir dominējošās klases veids.
- Lielākās iestādēs vairāk dominē attīstītākas netiešas un tiešas darbinieku līdzdalības prakses.
- Iestādēs ar jaunākiem, labāk izglītotiem darbiniekiem vairāk novēro plašākas tiešas darbinieku līdzdalības prakses.
- Bieži šie izteiktie tiešas un netiešas darbinieku līdzdalības veidi ir apvienoti.
- Netiešas līdzdalības neesamība darbavietā nenozīmē, ka nepastāv arī tieša līdzdalība. Vairākumā iestāžu, kur nepastāv darbinieku pārstāvība, paši darbinieki vismaz bija informēti par pārmaiņām.

Valsts konteksts veido iespējas, kā arī šķēršļus darbinieku līdzdalības praksēm viņu darbavietās. Lai šo atspoguļotu, analizēja četru valsts līmeņa iestāžu darba attiecības:

- augstākus algu koordinācijas līmeņus saista ar plašākiem netiešas darbinieku līdzdalības veidiem, kā arī ar plašāku tiešu darbinieku līdzdalību;
- valstīs, kurās algu koordinācija pārsvarā notiek uzņēmuma līmenī, pārsvarā pastāv ierobežoti tiešas darbinieku līdzdalības veidi;

- uzņēmuma padomes juridiskās pilnvaras nav saistītas ar netiešas un tiešas darbinieku līdzdalības klasēm;
- augstākus nodarbinātības līmeņus saista ar plašāku tiešu un netiešu darbinieku līdzdalību, bet zemākus nodarbinātības līmeņus saista ar ierobežotāku tiešu darbinieku līdzdalību.

Šķiet, ka netiešas un tiešas darbinieku līdzdalības klasēm ir saskatāma ietekme uz darbavietas labklājību un iestādes veikspēju.

- Iestādes, kuras praktizē attīstītākas netiešas un tiešas darbinieku līdzdalības klases, pozitīvāk ziņo par darbavietas labklājību.
- Iestādes, kuras praktizē visattīstītākos tiešas darbinieku līdzdalības veidus, biežāk ziņo par pozitīvu iestādes veikspēju.
- Iestādes, kurās darbinieku pārstāvība ir nodrošināta ar informāciju, biežāk ziņo par pozitīvu iestādes veikspēju nekā iestādes, kurām ir augsti resursu līmeņi, bet zemi informācijas līmeņi.

Attiecībā uz saistību starp darbinieku līdzdalības klasēm un rezultātiem parādījās divi galvenie konstatējumi, kas ir pozitīvi gan darba devējam, gan darbiniekiem abpusēji izdevīgos apstākļos.

- Abpusēji izdevīgi apstākļi biežāk ir iestādēs ar darbinieku pārstāvību, kas nodrošina augstus informācijas līmeņus, nevis iestādēs, kurās ir neskaitāmi resursi, bet maz informācijas.
- Kopumā ir novērots, ka plašākus tiešas darbinieku līdzdalības veidus pozitīvi saista ar veiksmīgiem rezultātiem iestādēs.

Politikas norādes

Plašu mijiedarbības veidu sekmēšana starp vadību un darbiniekiem. Plašus darbinieku līdzdalības veidus saista ar pozitīviem rezultātiem gan darbiniekiem, gan iestādei. Tomēr no pētītajām iestādēm tikai mazāk par 50 % iesaistās šādā plašā tiešā un netiešā darbinieku līdzdalībā. Var darīt vairāk, lai sekmētu plašus darbinieku līdzdalības veidus, piemēram, konsultējoties ar tiem un pieņemot kopīgus lēmumus.

Turpmākas informēšanas un uzklausišanas direktīvas īstenošanas stimulēšana. Dažās valstīs iestādes nesniedz darbiniekiem vai to pārstāvjiem informāciju par finanšu vai nodarbinātības jautājumiem, lai gan to pieprasa ar ES informēšanas un uzklausišanas direktīvu. Jo īpaši tā ir iestādēs Portugālē, Kiprā, Lietuvā, Maltā, Igaunijā un Īrijā.

Jēgpilnas informācijas un resursu sniegšanas veicināšana attiecībā uz darbinieku pārstāvjiem. Informācija par uzņēmuma finansiālo un nodarbinātības stāvokli un stratēģiskajiem jautājumiem ir ārkārtīgi būtiska, lai panāktu darbinieku līdzdalību. Pat iestādes, kuras nodrošina finansējumu apmācībām, ārējām konsultācijām un laikiem, ko veltīt darbinieku pārstāvjiem, uzrāda zemu rādītāju attiecībā uz darbavietas labklājību, ja tās nesniedz labas kvalitātes informāciju darbiniekiem.

Mazāk kvalificētu darbinieku tiešas līdzdalības vairošana. Īpaši ierobežota tieša darbinieku līdzdalība ir iestādēs ar salīdzinoši augstu zemāk kvalificētu strādnieku proporciju. Tas rosina domāt, ka pastāv saikne starp darbinieku izglītības līmeni un viņu līdzdalības pakāpi. Iestādēm ar zemāk kvalificētu darbaspēku, iespējams, vajadzētu nodrošināt papildu resursus, lai palīdzētu strādniekiem plašāk piedalīties lēmumu pieņemšanā.

Centralizēta algu koordinācija stimulē darbinieku līdzdalību. Daudzās ES valstīs darba koplīgumu slēgšanas saskaņošana ir decentralizēta. Pastāv saistība starp to līmeni, kurā notiek algu koordinācija, un darbinieku līdzdalības pakāpi. Centralizētākus algu koordinācijas līmeņus saista ar plašāku netiešu darbinieku līdzdalību un plašu tiešu līdzdalību. No otras puses, ierobežota tieša darbinieku līdzdalība ir mazāk sastopama valstīs, kurās algu koordinācija pamatā ir centralizēta. Tas varētu nozīmēt, ka valsts līmeņa iestādes ir daudz auglīgāks pamats, lai attīstītu plašākus darbinieku līdzdalības veidus. Sociālie partneri varētu to iedrošināt, uzlabojot nodarbinātības nosacījumu centrālā līmeņa koordināciju.

Papildu informācija

Ziņojums Trešais Eiropas uzņēmumu apsekojums — tieša un netieša darbinieku līdzdalība ir pieejams šeit: <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Lai saņemtu plašāku informāciju, sazinieties ar vecāko programmu vadītāju *Stavroula Demetriades*, rakstot uz adresi: std@eurofound.europa.eu